



Nombre del Alumno: Maritza Yocelin Roblero Bravo

Nombre del tema: 2.5 Entrevista de selección
2.6 Pruebas y exámenes

Parcial: 1

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de Personal

Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar Morales

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre:9

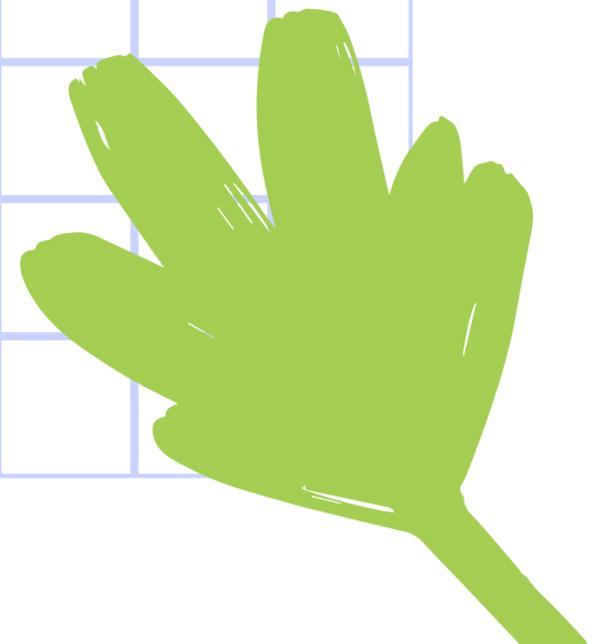


Bee

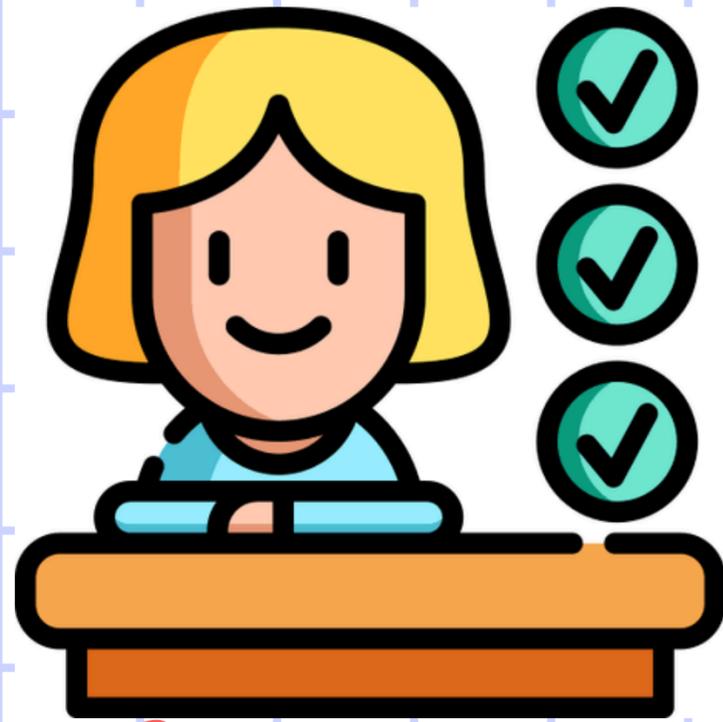
2.5 Entrevista de Selección

2.6 Pruebas y Exámenes de

Conocimiento o de Habilidades



Entrevista de Selección



La entrevista de selección es una técnica utilizada en el proceso de reclutamiento para evaluar, de manera directa y personal, si un candidato es adecuado para un puesto de trabajo. Es una conversación estructurada entre el entrevistador (representante de la empresa) y el postulante.



Características:



01

Puede ser estructurada, semi-estructurada o libre.

02

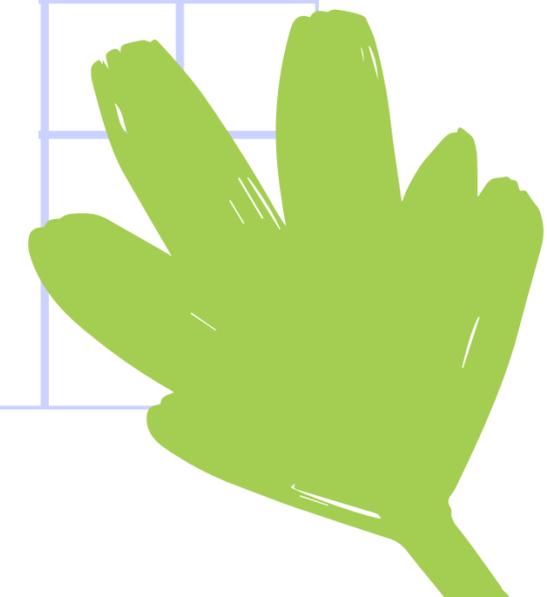
Se evalúan habilidades, experiencia, motivación y ajuste cultural.

03

Permite obtener información que no siempre aparece en el currículum.

04

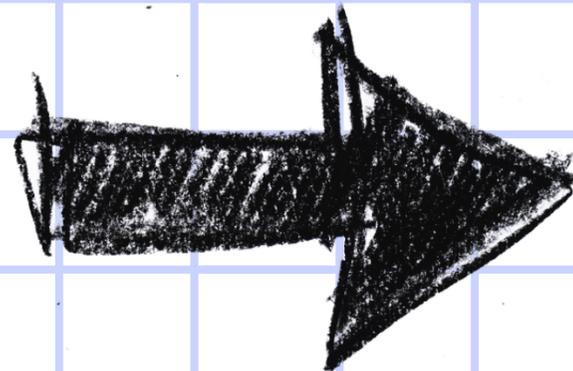
Es una técnica tanto de evaluación como de comunicación.

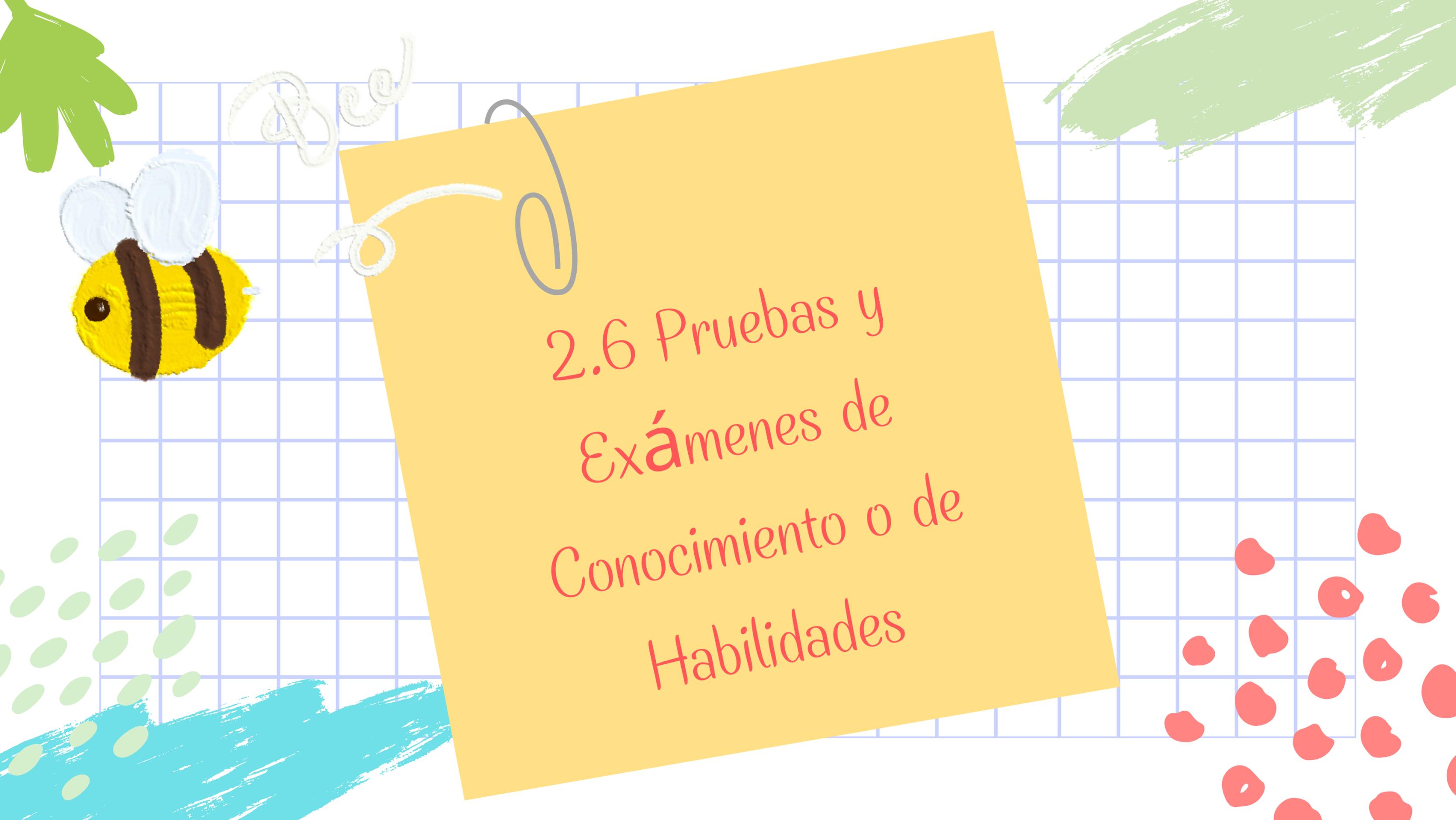




Importancia

- Facilita una evaluación integral del candidato.
- Ayuda a predecir el desempeño laboral futuro.
- Permite detectar habilidades sociales, comunicación y valores.

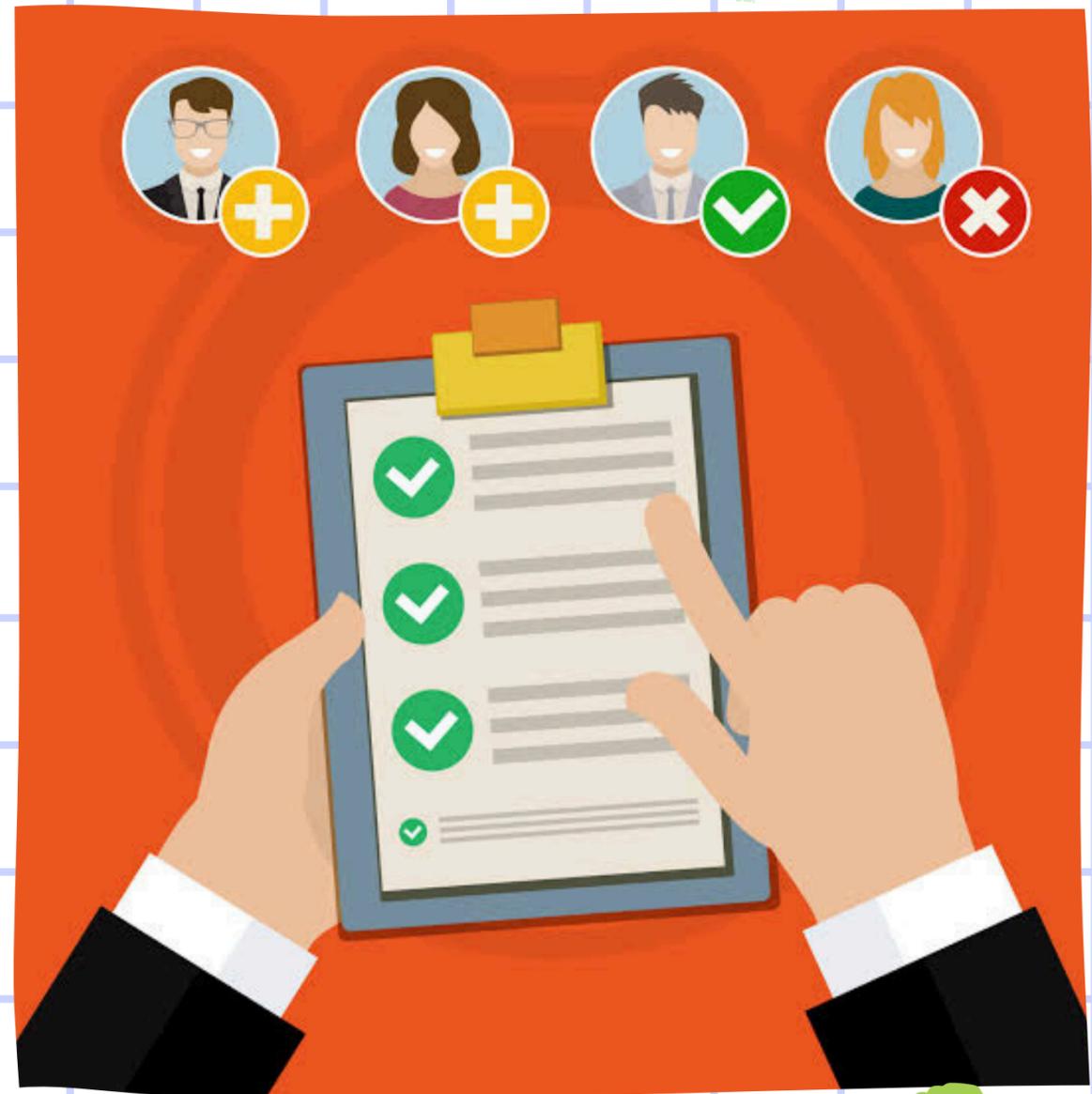




2.6 Pruebas y
Exámenes de
Conocimiento o de
Habilidades

definición

Las pruebas y exámenes de conocimiento o habilidades son instrumentos aplicados en el proceso de selección para evaluar de forma objetiva si el candidato posee los conocimientos técnicos, competencias o destrezas necesarias para un puesto.



Características



- Pueden ser teóricas (preguntas escritas u orales) o prácticas (ejercicios, simulaciones).
- Evalúan conocimientos específicos, como uso de software, redacción, matemáticas, idiomas, etc.
- Son estandarizadas para garantizar imparcialidad.
- Pueden ser aplicadas antes, durante o después de la entrevista.



Importancia

- Permiten una valoración objetiva de competencias clave.
- Ayudan a comparar candidatos con base en criterios medibles.
- Reducen el riesgo de contratar personal no capacitado.
- Aseguran que el candidato pueda responder eficazmente a las demandas del puesto.

